



Opbouw tarieven Wmo

Krimpen aan den IJssel

Colofon

Opdrachtgever

Gemeente Krimpen aan den IJssel

Auteurs

Buitenhuis, N., Van Oosterhout, L., Bakker, P.

Kenmerk

NB/25/0714/rtwk

Publicatiedatum

25 april 2025

© Bureau HHM



Inhoud

1.	Inleiding	4
1.1	Aanleiding.....	4
1.2	Reële tarieven	5
1.3	De gehanteerde aanpak	5
1.4	Opbrengst consultatie	6
2.	Kostprijsmodel.....	7
2.1	Beschrijving van parameters	7
2.2	Maandsalaris en inschaling.....	8
2.3	Opslagen.....	10
2.4	Sociale lasten	11
2.5	Opslag overhead	13
2.6	Productiviteit.....	13
2.7	Risico-opslag	15
2.8	Overige kosten.....	16
2.9	Vervoerskosten.....	17
3.	Uitkomsten.....	18
3.1	Adviestarieven 2025.....	18
3.2	Advies voor indexatie naar prijspeil 2026 en verder	19
Bijlage 1.	Opbouw ORT	20
Bijlage 2.	Rekenvoorbeeld	21
Bijlage 3.	Definities overhead	23

1. Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de achtergrond bij de gevolgde aanpak om tot adviestarieven te komen voor de diverse producten binnen de Wmo in de gemeente Krimpen aan den IJssel

1.1 Aanleiding

Op verzoek van de gemeente Krimpen aan den IJssel begeleidt bureau HHM een traject voor de vaststelling van tarieven bij de inkoop van de voorzieningen vanuit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo). Hierbij gaat het om te komen tot reële tarieven vanaf 1 januari 2026 voor:

- Begeleiding individueel 1
- Begeleiding individueel financiële begeleiding
- Begeleiding individueel 2
- Begeleiding individueel 3
- Begeleiding groep 1
- Begeleiding groep 2
- Hulp bij huishouden 1
- Hulp bij huishouden 2
- Begeleiding bij zelfzorg
- Kortdurend verblijf
- Vervoer

Bij het opstellen van deze notitie maken we gebruik van de concept productbeschrijvingen. Daarnaast hebben we rekening gehouden met eerdere uitkomsten van tariefonderzoeken in de gemeente Krimpen aan den IJssel en de opbouw van de huidige tarieven in de Wmo. Tot slot gebruiken we ook uitkomsten van eerder door ons uitgevoerde kostprijsonderzoeken en diverse (landelijke) benchmarkrapporten.

Prijspeil 2025

We vullen het kostprijsmodel met de cao-salarissen op 1-1-2025 vermeerderd met de voorlopige OVA (4,18%). Die uitkomst hanteren we als het gemiddelde salaris voor heel 2025. We tillen de adviestarieven die dit traject oplevert door middel van indexatie op tot prijspeil 2026. In paragraaf 3.2 komen we terug op deze indexatie.

1.2 Reële tarieven

De Algemene Maatregel van Bestuur bij de Wmo (AMvB reële tarieven) verplicht gemeenten om bij de professionele ondersteuning in het sociaal domein reële tarieven te hanteren. In de AMvB is een lijst opgenomen van kostprijsselementen op basis waarvan de gemeente het tarief dient te bepalen. Volgens dit wettelijk kader worden in ieder geval de volgende kostprijsselementen meegenomen bij het bepalen van een reëel tarief, uitgaande van een gemiddeld efficiënte zorgverlener:

- kosten van de beroepskracht;
- (redelijke) overheadkosten;
- kosten voor niet-productieve uren van de beroepskrachten als gevolg van verlof, ziekte, scholing en werkoverleg;
- reis- en opleidingskosten;
- indexatie van de reële prijs;
- overige kosten als gevolg van de door een gemeente gestelde verplichtingen voor aanbieders, zoals rapportages en administratieve verplichtingen.

De AMvB bepaalt niet wat de tarieven moeten zijn, maar stelt wel de eis dat tarieven reëel moeten zijn. Het begrip 'reëel' weerspiegelt de (goede) verhouding tussen de prijs voor de levering van een voorziening en de eisen die worden gesteld aan de kwaliteit van diezelfde voorziening in de betreffende gemeente of regio. Wanneer een tarief 'reëel' is, is niet in de AMvB bepaald; dat is en blijft een keuze van de gemeenten¹. Gemeenten hebben, mits goed onderbouwd, ruimte om bepaalde kostprijsselementen normatief vast te stellen. Anders gezegd: de producten die de gemeente opstelt moeten voor het bijbehorende tarief door een effi-

ciënt georganiseerde aanbieder kunnen worden geleverd. Dat betekent niet dat het tarief voor iedere aanbieder kostendekkend hoeft te zijn.

Belangrijke toetssteen hierbij is dat het tarief tot stand komt in een transparant proces met de aanbieders en dat het tarief herleidbaar en herkenbaar is. Daarom maakt consultatie en dialoog met aanbieders onderdeel uit van het proces om tot reële tarieven te komen, hiermee wordt inzicht in de regionale uitvoeringspraktijk verkregen. Spannend blijft het wanneer die waarden op enkele componenten in de praktijk variatie vertonen en de gemeente (dus) dient te bepalen welke waarden in het tarief worden betrokken.

Disclaimer!

Het is aan de gemeente om over tarieven te besluiten. Er kunnen derhalve geen rechten worden ontleend aan deze notitie.

1.3 De gehanteerde aanpak

Om uiteindelijk tot adviestarieven te komen, doorlopen we een aantal stappen:

- 1) Op basis van de documentatie van de gemeente Krimpen aan den IJssel over de verschillende producten, hebben we een eerste uitwerking gemaakt van het kostprijsmodel en een concept voor deze notitie opgesteld. Hierin is een reële opbouw van de verschillende producten vertaald naar parameterwaarden, nog niet naar tarieven. Daarbij hebben we gebruik gemaakt van landelijke benchmarks en van

¹ AMvB reële prijs Wmo 2015: Handelingsperspectieven voor gemeente (2017), VNG

Definitief

uitkomsten van recent doorlopen vergelijkbare trajecten voor andere gemeenten.

- 2) In een ambtelijke werksessie is gesproken over de verschillende te maken keuzes rond de opbouw van het kostprijsmodel als vertaling van de productomschrijvingen. Op basis daarvan is een eerste versie van deze notitie bijgesteld.
- 3) Deze notitie is op 11 maart met aanbieders uit de gemeente besproken. De aanbieders hebben aansluitend de mogelijkheid gekregen om aanvullende schriftelijke vragen te stellen en onderbouwde suggesties aan te leveren voor aanpassingen van de besproken parameters.
- 4) Na afloop van de reflectietermijn zijn de reacties van de aanbieders geanalyseerd (zie paragraaf 1.4) en met de gemeente besproken.
- 5) De uitkomsten van de consultatiefase worden in de definitieve rapportage verwerkt en vertaald naar de opbouw van het rekenmodel. Het rekenmodel wordt aan de gemeente beschikbaar gesteld.
- 6) Uiteindelijk stelt de gemeente Krimpen aan de IJssel de tarieven vast.

1.4 Opbrengst consultatie

Tijdens de consultatiefase hebben we van 15 zorgaanbieders in totaal 44 vragen, opmerkingen en verbetervoorstellen ontvangen. Deze zijn door ons gerubriceerd naar de betreffende parameters en van een reactie voorzien. Het overzicht van alle reacties met ons antwoord daarbij, is geanonimiseerd aan de gemeente overhandigd. Hieronder geven we een kort beeld van de vragen die zijn gesteld.

- Functiemix: op basis van de reacties van de zorgaanbieders hebben we de functiemix van een aantal producten aangepast. Het betreft een aanpassing voor de producten Begeleiding groep 1 en 2. Daarnaast rekenen we voor MBO-3 met 100% inschaling in FWG 35.
- Reistijd HbH: Het aantal reisbewegingen voor de huishoudelijke hulp is verhoogd. We gaan uit van 45 uur reistijd per fte per jaar.
- Inschaling HbH1: de zorgaanbieders hebben aangegeven dat de inschaling bij HbH1 niet passend was, mede door de krapte op de arbeidsmarkt. De inschaling is aangepast naar 94%.
- Overige vragen: In de consultatieronde zijn er nog andere vragen gesteld die niet hebben geleid tot aanpassingen van parameterwaarden. Deze vragen hebben wij in de Nota van Inlichtingen (NvI) beantwoord.

2. Kostprijsmodel

In dit hoofdstuk beschrijven we het algemene kostprijsmodel dat we voor de gemeente Krimpen aan den IJssel hanteren.

2.1 Beschrijving van parameters

Om te komen tot reële tarieven die alle kosten bij de verschillende producten omvatten, maken we in aansluiting op de inhoud van de AMvB Reële Tarieven gebruik van onderstaand kostprijsmodel. Bij elk van de parameters geven we in de navolgende paragrafen een beschrijving van de waarden die we voor de gemeente Krimpen aan den IJssel voorstellen

De kern is steeds de inzet van een professional die tijd besteedt aan een cliënt, individueel of in groepsverband. Die inzet vormt de basis van het tarief. Alle overige kosten, zoals de kosten van de organisatie (overhead) en de kosten van gebouwen (zoals bij groepsbegeleiding), zien we in dit model als een opslag op de kosten van de professional. We spreken dus steeds van opslag-percentages op de kosten van de dienstverlening in het primaire proces.

Tabel 1. Algemeen kostprijsmodel voor het sociaal domein

Parameter	Omschrijving
Inschaling	Dit betreft zowel de functiemix van personeel in de directe ondersteuning, als vertaling van de kwaliteitseisen voor een bepaalde dienst of product. Hierbij kan een combinatie worden gemaakt van verschillende cao's en verschillende functieniveaus (salarisschalen).
Opslagen	Hierbij gaat het om reguliere opslagen op het salaris bij de gekozen functieniveaus, zoals vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en onregelmatigheidstoeslag.
Sociale lasten	Dit betreft de werkgeverslasten, zoals de verschillende verplichte sociale verzekeringen, pensioenpremie, etc. Deze kunnen per cao verschillen.

1

2

3



Definitief

Parameter	Omschrijving
Overhead	Hierbij gaat het om een opslag voor de kosten van de organisatie waarin het personeel dat de behandeling/ondersteuning biedt, werkzaam is. Vaak onderverdeeld in personele overhead (de kosten van overig personeel, zoals management, staf, beleid, administratie, etc.) en de overige kosten (alle overige, materiele kosten).
Productiviteit/declarabiliteit	Dit betreft een correctie op de kosten van een medewerker in de directe ondersteuning voor niet-productieve uren. Vaak als het jaarlijks aantal werkbare en declarabele uren waardoor de totale jaarlijkse kosten per fte worden gedeeld. Hierin zit een correctie voor niet declarabele uren, zoals bijvoorbeeld vrije dagen, feestdagen, algemene tijd, werkoverleg en ziekteverzuim.
Risico-opslag	Ook wordt een opslag toegevoegd voor de financiële risico's. Alle overige elementen hebben betrekking op de feitelijke kostprijs; deze parameter waarborgt de continuïteit van de organisatie.
Overige kosten	Voor dagbesteding/groepsbegeleiding gelden er aanvullende kosten, bijvoorbeeld de kosten van de locatie en de catering.

Een belangrijk aandachtspunt bij dit model is dat de beschreven parameter waarden dienen als een onderlegger voor de bepaling van reële tarieven. Het zijn geen eisen/normen waaraan de zorgaanbieders zich moeten houden!

2.2 Maandsalaris en inschaling

De tarieven worden opgebouwd vanuit de professional die de gevraagde inzet (ondersteuning) levert. Dit kunnen verschillende typen professionals zijn, die vanuit meerdere cao's worden ingeschaald.

Salarisniveau

Bij de verschillende producten kunnen medewerkers worden ingezet met een verschillend opleidingsniveau en bijpassend salarisschaal. De inschaling (de hoogte van het salaris) hangt samen met het opleidingsniveau. In tabel 2 hebben we per onderscheiden opleidingsniveau aangegeven wat het aantal jaren opleiding is. Daarnaast zijn de verschillende aanbieders in de praktijk vanuit de historie verbonden met meerdere cao's.

In Tabel 3 geven we weer met welke mix van schalen we hebben gerekend per opleidingsniveau. Deze indeling is gebaseerd op diverse bronnen, zoals functieboeken, ijkfuncties uit de FWG-systematiek, vacatures en uitkomsten van marktconsultaties in andere regio's bij vergelijkbare trajecten.

Tabel 2. Jaren per opleidingsniveau

Opleidingsniveau	Minimaal aantal jaren opleiding (afgesloten met diploma)
MBO-2	1,5-2 jaar opleiding op MBO-niveau
MBO-3	2-3 jaar opleiding op MBO-niveau



Definitief

Opleidings-niveau	Minimaal aantal jaren opleiding (afgesloten met diploma)
MBO-4	3-4 jaar opleiding op MBO-niveau
HBO	4 jaar opleiding op HBO-niveau
HBO+	4 jaar opleiding op HBO-niveau + HBO vervolgopleiding (ca. 2 jaar)
WO	4 jaar opleiding op WO-niveau (bachelor én master)
WO+	4 jaar opleiding op WO-niveau + WO-vervolgopleiding (ca. 2 jaar)
WO++	4 jaar opleiding op WO-niveau + WO-vervolgopleiding (ca. 4 jaar)

Tabel 3. Inschaling per opleidingsniveau

Niveau	Cao	GGZ, GHZ en VVT	SW
MBO – 2		FWG 20 (50%) FWG 25 (50%)	Schaal 3 (100%)
MBO – 3		FWG 35 (100%)	Schaal 4 (50%) Schaal 5 (50%)
MBO – 4		FWG 40 (50%) FWG 45 (50%)	Schaal 6 (50%) schaal 7 (50%)
HBO		FWG 50 (80%) FWG 55 (20%)	Schaal 8 (80%) schaal 9 (20%)
HBO+		FWG 55 (50%) FWG 60 (50%)	Schaal 9 (50%) schaal 10 (50%)
WO		FWG 60 (50%) FWG 65 (50%)	Schaal 10 (50%) Schaal 11 (50%)

Cao-mix

In het sociaal domein zijn verschillende cao's van toepassing. Op basis van een analyse van de aanbieders die de huidige Wmo-ondersteuning in deze gemeente leveren, gaan we uit van de volgende cao-mix:

Tabel 4. Cao-mix gemeente Krimpen aan den IJssel

Product	GGZ	GHZ	SW	VVT
Begeleiding individueel 1	35%	15%	10%	40%
Begeleiding individueel financiële begeleiding	35%	15%	10%	40%
Begeleiding individueel 2	45%	10%	20%	25%
Begeleiding individueel 3	100%			
Begeleiding groep 1	20%	10%	40%	30%
Begeleiding groep 2	25%			75%
Hulp bij huishouden 1 & 2				100%
Begeleiding bij zelfzorg	10%	10%	10%	70%
Kortdurend verblijf			50%	50%

Inschaling

Omdat niet iedere hulpverlener op de hoogste trede (periodiek) binnen de schaal wordt uitbetaald, rekenen we steeds met **93% van het maximum**, dat is het salaris dat hoort bij de hoogste (reguliere) trede van de aangegeven salarisschaal. Dit percentage weerspiegelt bij een organisatie met een normaal personeelsverloop de verhouding tussen blijvend personeel dat jaarlijks hoger wordt ingeschaald en nieuwe medewerkers die lager ingeschaald worden.

Specifiek voor HbH 1 gaan we uit van **94% van het maximum** van de HbH-salarisschaal. Uit een tussentijds tariefonderzoek naar HbH in Krimpen aan

den IJssel uit 2023 kwam weliswaar een gewogen gemiddelde inschaling van 92,1% naar voren. De interne benchmark van HHM onder een groot aantal aanbieders van HbH laat echter inmiddels een percentage van 93,5% zien. Mede op basis van de reacties van de aanbieders op de concept parameterwaarden denken wij dat de inschaling van 94% passend is voor HbH 1 in Krimpen aan den IJssel. Voor HbH 2 rekenen we met **100% van het maximum**, omdat er ook regie- en signaleringstaken van de professional worden verwacht.

Bron: Door KPMG werd in 2014 geconstateerd dat een gemiddeld salaris ergens tussen 90 en 95% van het maximum van de salarisschaal ligt. Dit na een breed onderzoek bij aanbieders naar de interne kostprijzen van de dienstverlening die vanaf 2015 naar de gemeenten is gedecentraliseerd en nadien in vele trajecten bevestigd. Hoewel het onderliggend onderzoek al een aantal jaar oud is, vormt deze uitkomst nog altijd een goede bron voor de inschatting voor het gemiddelde salaris. Zie bijvoorbeeld de bron "[Beloningen in de zorg](#)" uit 2021. Daar zien we dat de relatieve salarispositie in de GHZ, GGZ en VVT tussen 92% en 93% uitkomt.

De resultaten van de interne benchmark tarieven HbH zijn beschreven in een samenvattende notitie op de website van Bureau HHM Opbouw tarieven Huishoudelijke Ondersteuning, 2024.

Functiemix

Tot slot kijken we welk functieniveau van toepassing is bij de verschillende producten. Hierbij hebben we gebruikgemaakt van de productomschrijvingen en van uitkomsten elders. In tabel 5 is per product de functiemix opgenomen.

Tabel 5. Uitwerking functiemix Krimpen aan den IJssel

Productgroep	Opleidingsniveau	MBO1	MBO2	MBO3	MBO4	HBO	WO
Begeleiding individueel 1					90%	10%	
Begeleiding individueel financiële begeleiding					90%	10%	
Begeleiding individueel 2					50%	50%	
Begeleiding individueel 3					20%	70%	10%
Begeleiding groep 1			80%	20%			
Begeleiding groep 2			50%	40%	10%		
Hulp bij huishouden 1 & 2					HbH-Schaal		
Begeleiding bij zelfzorg			50%	50%			
Kortdurend verblijf		25% ²	25%	25%	25%		

2.3 Opslagen

De opslagen over het rekensalaris worden rechtstreeks uit de cao's afgeleid.

Tabel 6. Uitwerking van de opslagen in de Wmo-tarieven voor de gemeente Krimpen aan den IJssel

Parameter	Waarden	Toelichting
Vakantie	8%	Dit is in alle cao's gelijk.
Eindejaar	8,33% - 8,70%	Dit is in de zorg-cao's gelijk (8,33% over het salaris). De cao SW gaat uit van 8,3% over het salaris inclusief VT, zodat de opslag voor de cao SW op 8,964% uitkomt. Daarbij komt bij

² Hiervoor hebben we FWG 15 VVT gehanteerd.

Parameter	Waarden	Toelichting
		SW nog 0,1% bij voor het individueel keuzebudget (IKB).
Balansbudget GGZ	€500	Dit geldt enkel voor de cao GGZ. Dit budget wordt per product naar rato van het aandeel cao GGZ verrekend.
Loopbaanbedrag SW	1,5%	In de cao SW is een loopbaanbedrag (à 1,5% van het salaris) opgenomen dat moet worden meegenomen in het tarief. Daarom verwerken we deze parameterwaarde in de tarieven naar rato van het aandeel cao SW.
Tegemoetkoming zorgverzekering SW	€120,-	In de cao SW is een tegemoetkoming (€10,- per maand) in de kosten van de zorgverzekering opgenomen. Deze vergoeding verwerken in de tarieven naar rato van het aandeel cao SW.
ORT	11,16%	Deze opslag is van toepassing bij kortdurend verblijf. De opbouw staat beschreven in bijlage 1.

2.4 Sociale lasten

De opslag sociale lasten is met name gebaseerd op de wettelijk verplichte percentages (prijspeil 2025)³.

³ Staatscourant 2024, 38722 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen

⁴ Flex Barometer

⁵ De staat van de arbeidsmarkt Zorg en Welzijn 2023 - Sectoranalyse

Algemeen Werkloosheidsfonds (Awf)

De invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB, 2020) heeft geleid tot differentiatie in de premies voor de WW. We hanteren een verdeling van **80%** medewerkers met een aanstelling voor onbepaalde tijd (2,74%) en **20%** medewerkers op een tijdelijk contract (7,74%). We baseren dit uitgangspunt op de Flex barometer⁴. Deze laat (in Q3 2024) voor de gezondheids- en welzijnszorg een verhouding zien van 65% vast en 23% flexibel (naast nog 10% Zzp en 2% Zmp/meewerkend). Het aandeel flex komt dan neer op 23% / (65%+23%) = 26%. Omdat flexibele contracten met name binnen de huishoudelijke zorg voorkomen, gaan we voor HbH uit van een verhouding 75% vast en 25% flexibel en voor de andere producten van een verhouding van 80% vast en 20% flexibel.

Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof)

Ook bij de Aof-premie is sprake van differentiatie; er wordt onderscheid gemaakt tussen grote en kleine organisaties. Op basis van de sectorale rapportage 'De Staat van de Arbeidsmarkt 2023'⁵ en de gemeente Krimpen aan den IJssel, gaan wij uit van een verdeling van **90%** grote organisaties (met >25 fte), waarvoor een hogere premie wordt vastgesteld en **10%** kleine organisaties (t/m 25 fte).

Transitievergoeding

Daarnaast is een opslag toegevoegd voor de transitievergoeding die in de WAB is aangepast. Dit betreft de uitkering die wordt gegeven aan medewerkers waarbij op verzoek van de werkgever de aanstelling wordt beëindigd (ook als die aanstelling tijdelijk was). De hoogte van deze opslag is bepaald op basis van de volgende uitgangspunten:



Definitief

- De inschatting dat jaarlijks 20% van alle contracten aflopen of worden beëindigd op verzoek van de werkgever;
- De inschatting van aanbieders in vergelijkbare trajecten dat bij een derde van alle aflopende contracten een transitievergoeding aan de orde;
- Hoogte van de vergoeding is een derde van een maandsalaris per volledig gewerkt jaar, dat is $(1/3/12 =) 2,78\%$.

Dat leidt tot een opslag van $(2,78\% * 1/3 * 20\% =) 0,19\%$.

A&O fonds

De stichting A+O VVT is een samenwerkingsverband van werkgevers- en werknemersorganisaties in de VVT en heeft als doel de werking van de arbeidsmarkt in de VVT te verbeteren. Daartoe wordt met ingang van 1 januari 2022 een premie geïnd. Deze premie bedraagt **0,04%** van de loonsom en wordt betaald door de VVT-werkgever. Deze voegen we naar rato toe aan de producten.

Tabel 7. Opbouw sociale lasten 2025

Component sociale lasten		2025
WAO/IVA/WGA KLEIN (incl. kinderopvang)	10% van 6,78%	8,00%
WAO/IVA/WGA) GROOT (incl. kinderopvang)	90% van 8,14%	
WW-premie (Awf) LAAG (onbepaalde tijd)	80% van 2,74%	3,74%⁶
WW-premie (Awf) HOOG (flex)	20% van 7,74%	
ZVW-premie werkgever		6,51%

⁶ Bij de HbH komt dit percentage uit op 3,99% (gerekend met een verhouding van 75/20).

⁷ Voor HbH telt het totaal op tot 20,40%.

⁸ In het uurtarief van een PNIL-er is namelijk al rekening gehouden met het 'productiviteitsverlies' door vakantie, opleiding e.d. en met de kosten van vakantiegeld, EJU, werkgeverspremies en pensioen. Na correctie voor deze componenten is er nagenoeg geen verschil in beloning.

Component sociale lasten		2025
Werkhervattingskas (gezondheidszorg)		1,66%
A+O Fonds Cao VVT (0,04%),	O.b.v. cao mix	
Transitievergoeding $(2,78\% * 1/3 * 20\%)$		0,19%
Totaal opslag sociale lasten (excl. A&O Fonds)		20,10%⁷

Pensioenpremie

Daarnaast wordt een pensioenpremie toegevoegd, gebaseerd op het percentage dat Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) in 2025 toepast, rekening houdend met de franchises (deel van het salaris waarover geen premie wordt geheven i.v.m. de AOW-uitkering). De premie is een combinatie van de premie voor het ouderdomspensioen (OP) en het arbeidsongeschiktheidspensioen (AP). De helft van de totale premie komt voor rekening van de werkgever. Specifiek voor SW komt de AP premie volledig voor rekening van de werknemer. De pensioenpremie varieert van 7,01%-9,57%. De totale werkgeverslasten komen daarmee uit op 27,48% - 29,67%.

Personeel Niet In Loondienst

Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt bij vervanging van vertrokken personeel en bij ziekteverzuim, zetten zorgaanbieders tijdelijk personeel in dat niet in loondienst is. We gaan ervan uit dat de beloning met alle bijbehorende componenten van dit 'Personeel Niet In Loondienst' (PNIL), gelijk is aan de hiervoor beschreven uitgangspunten⁸. Wel maakt de organisatie meerkosten, bijvoorbeeld in de vorm van BTW wanneer dat aan de orde is.

Definitief

Voor de cao's GGZ (10,1%), GHZ (11,7%), VVT (10,5%) en is het percentage PNIL bekend⁹. Voor de sector SW is geen percentage bekend, dus we hanteren hiervoor het percentage van de sector dat de meeste raakvlakken heeft met deze sector (10,1%; cao GGZ). Voor deze sectoren gezamenlijk komt de opslag gemiddeld uit op **2,3%**. In de berekening per product passen we de cao-mix toe. Voor HbH passen we geen opslag voor PNIL toe.

2.5 Opslag overhead

Dit betreft de kosten van de organisatie van waaruit de professionals werkzaam zijn. Dit is een ingewikkelde parameter die in de praktijk tot veel discussie leidt. In bijlage 3 is nader uitgewerkt wat wij onder overhead verstaan. Diverse onderzoeken laten zien dat er in de praktijk grote verschillen voorkomen. Deze verschillen, zowel tussen de verschillende branches als tussen vergelijkbare aanbieders binnen een bepaalde branche, omvatten een bandbreedte van soms wel tientallen procenten.

Naast deze grote verschillen tussen organisaties, worden in de verschillende rapporten over onderzoeken naar de feitelijke opbouw en waarde van het percentage overhead, verschillende definities gehanteerd. Wij hanteren de definitie van de kosten die tot de (personele) overhead en overige kosten worden gerekend, zoals die in de VNG-rekentool zijn gebruikt.

Onze berekening

Bij de berekening van het overheadpercentage gaan we uit van de sectorale benchmarkwaarden zoals door Berenschot onderzocht en verwerkt in de Voorlopige versie rekentool Wmo 2025: begeleiding en HH. Daarbij zijn we uitgegaan van 1,0% aandeel voor de kosten voor kantoorvastgoed.

⁹ EY Barometer Nederlandse Gezondheidszorg (2024)

Hierdoor zien we de volgende overheadpercentages als opslag op de kosten van het uitvoerend personeel:

- VVT: **26,9%**
 - En specifiek voor Hulp bij het Huishouden (1 en 2): **21,0%**
- GHZ: **28,5%**
- GGZ: **35,0%**
- SW: **35,1%**

Bron: De opslag voor de overhead is gebaseerd op benchmarkwaarden uit de rekentool van de VNG. We hebben op grond van onderzoek in andere regio's gemerkt dat deze een goede en geaccepteerde basis vormen voor tarieven.

Het lagere opslagpercentage (**21,0%**) voor de Hulp bij Huishouden past bij de uitkomsten van de interne benchmark HbH met meer dan 60 door aanbieders ingevulde rekentools in de afgelopen periode (Zie hiervoor de samenvattende notitie hierover op de website van HHM: Opbouw tarieven Huishoudelijke Ondersteuning, 2024). Uit die benchmark komt een gemiddelde opslag voor overhead van 21,0% naar voren; bij de berekening van dit gemiddelde zijn we uitgegaan van alle waardes onder de sectorale (VVT) benchmark. Aanbieders die specifiek huishoudelijke hulp leveren hebben namelijk een lagere overhead dan VVT aanbieders die mede (intramurale Wlz) en Zvw gefinancierde zorg leveren.

2.6 Productiviteit

In de gemeente Krimpen aan den IJssel zijn zowel de direct als de indirect cliëntgebonden uren declarabel. Specifiek voor HbH geldt de uitzondering dat de cliëntgebonden reistijd niet declarabel is. Tabel 9 toont de opbouw van de productiviteit. Het basis aantal productieve uren per jaar is afgeleid



Definitief

uit de bruto beschikbare aanstellingsuren (**1.878 uren per fte per jaar**).

Dat is in alle cao's gelijk.

Verlofuren en feestdagen

Voor de feestdagen rekenen we met 50 uur per fte per jaar. Het aantal verlofuren varieert per cao. In Tabel 8 hebben we per cao het aantal verlofuren inclusief feestdagen weergegeven. Daarin hebben we ook rekening gehouden met bijzonder verlof en de diverse regelingen voor 'vitaliteits-uren' voor oudere medewerkers.

Tabel 8. Aantal verlofuren per fte (inclusief feestdagen) per cao

	GGZ	GHZ	SW	VVT
Aantal verlofuren	259	259	248	253

Ziekteverzuim

Omdat contracten voor een langere periode gelden, kijken we voor de bepaling van het aantal uren ziekteverzuim terug over een langere periode, namelijk de afgelopen vier jaar. Hierbij maken we gebruik van Vernet verzuimcijfers van de veiligheidsregio Rotterdam Rijnmond over de sectoren GGZ, GHZ en de VVT. Voor de sector Sociaal Werk kijken naar de website van sociaal werk werkt. Gemeten van het kwartaal 1 in 2020 tot en met kwartaal 4 in 2023 komen we tot de volgende gemiddelde verzuimpercentages per cao. Bij de berekening van het verzuim per product houden we rekening met de eerder beschreven cao-mix.

De ziekteverzuimpercentages zijn als volgt bepaald:

- GGZ: **7,73%**
- GHZ: **8,89%**

- SW: **6,92%**

- VVT: **9,16%**

Niet-cliënt gebonden uren

Tot de niet-cliëntgebonden uren reken we de uren voor opleiding/intervisie, algemene administratie, algemeen overleg en pauzes. In totaal gaan we uit van 150 uur per fte per jaar (waarvan 30 uur voor opleiding/ intervisie en ca. 90 uur voor pauzes). Bij de producten die in dagdelen in groepsverband worden geleverd en bij kortdurend verblijf, gaan we uit van 130 uur, omdat een deel van deze activiteiten tijdens de ingeroosterde uren worden verricht.

Specifiek voor HbH rekenen we met 28 uur niet-cliëntgebonden uren. We gaan uit van 18 uren scholing per fte per jaar. Dat is gemiddeld 1% van de arbeidsomvang; als onderdeel van de overhead is nog eens 1% opgenomen voor de materiele kosten van de opleiding, zodat gezamenlijk 2% van de loonsom voor opleiding beschikbaar is. Daarnaast rekenen we met 10 uren voor administratieve taken (gemiddeld een kwartier per week).

Reistijd Hbh

Bij de HbH is de reistijd niet declarabel. We gaan uit van een dienstverlener die gemiddeld 8 reizen per week maakt van gemiddeld ca. 8 minuten per rit. Bij 42 werkweken per jaar komt er een gemiddelde van **45 uren** reistijd per jaar uit.



Tabel 9. Opbouw productiviteit

Urenopbouw	Begeleiding Individueel 1	Begeleiding Individueel financiële begeleiding	Begeleiding Individueel 2	Begeleiding Individueel 3	Begeleiding Groep 1	Begeleiding Groep 2	Hulp bij het huishouden 1	Hulp bij het huishouden 2	Begeleiding zelfzorg	Kortdurend verblijf
Bruto	1.878	1.878	1.878	1.878	1.878	1.878	1.878	1.878	1.878	1.878
Verlof	256	256	255	259	253	255	253	253	254	251
Ziekteverzuim	157	157	150	145	148	165	172	172	164	149
Werkbare uren	1.465	1.465	1.472	1.474	1.477	1.458	1.453	1.453	1.460	1.478
Niet cliëntgeb.	150	150	150	150	130	130	28	28	150	130
Reistijd ¹⁰							45	45		
Declarabel	1.315	1.315	1.322	1.324	1.347	1.328	1.380	1.380	1.310	1.348
<i>Productiviteit</i>	<i>70%</i>	<i>70%</i>	<i>70%</i>	<i>70%</i>	<i>72%</i>	<i>71%</i>	<i>73%</i>	<i>73%</i>	<i>70%</i>	<i>72%</i>

2.7 Risico-opslag

Om de continuïteit richting cliënten en werknemers te garanderen, moet een aanbieder rekening houden met (financiële) tegenvallers. Om die tegenvallers te kunnen opvangen, heeft een aanbieder een weerstandsvermogen¹¹ nodig. Hiertoe is een opslag voor het creëren van dergelijke buffers realistisch. De hoogte van de opslag is onderwerp van discussie; er zijn geen landelijke richtlijnen voor wat hierbij reëel genoemd kan worden. Bij de berekening is uitgegaan van een percentage van **2%**. Voor de

innovatie achten wij het verstandig een separate vergoeding beschikbaar te stellen, buiten het tarief.

Bron: Voor deze opslag zijn geen objectieve en onafhankelijke bronnen bekend. We baseren op overwegingen die ook elders reëel worden gevonden.

¹⁰ Alleen bij de HbH is de reistijd niet declarabel, bij de overige producten is de reistijd onderdeel van de indirect cliëntgebonden uren en daarmee declarabel.

¹¹ Door voor een weerstandsvermogen te zorgen voorkomt een organisatie dat het meteen in financiële problemen komt bij een calamiteit.

2.8 Overige kosten

Locatiekosten begeleiding groep

De hoogte van de kosten van de locatie bij de groepsgerichte producten leiden we af uit de NZa-tarieven voor de normatieve huisvestingscomponent (NHC) en de normatieve inventariscomponent (NIC) voor dagbesteding in de Wlz (de Modulaire Pakketten Thuis). Onderstaand overzicht is gebaseerd op de bijlagen bij de NZa prestatiebeschrijvingen ZPP en VPT 2025.

Tabel 10. NHC en NIC voor dagbesteding.

NHC en NIC-tarieven dagbesteding voor Wlz (prijsspeil 2025)	
Dagbesteding	Maximumtarief per dagdeel
H900: VG Licht (VG1-VG4)	€ 7,54
H001g: GGZ Wonen 1	€ 9,04

Bron: NZa- beleidsregels BR/REG-25131a

Op basis van het bovenstaande hanteren we **€ 8,50** per dagdeel ter dekking van de kosten van de locatiekosten. Aan de component huisvesting voegen we nog een bedrag toe ter dekking van het deel van de materiële kosten van groepsbegeleiding die niet al verdisconteerd zijn in de opslag voor overhead. De hoogte van deze component hebben we bepaald door de dekking van de materiële kosten uit de opslag overhead te vergelijken met de materiële kosten van een dagbestedingsprestatie in de Wlz. We rekenen hier met een vergoeding van **€ 6,50** per dagdeel. Dit is inclusief lichte catering en een eenvoudige broodmaaltijd voor cliënten die twee aaneengesloten dagdelen dagbesteding afnemen.

Op basis van deze analyse becijferen we het totaal van huisvestingskosten en materiële kosten op **€ 15,-** per cliënt per dagdeel van 4 uren.

Verblijfskosten Kortdurend verblijf

Voor het product Kortdurend verblijf gebruiken we de bedragen voor de verblijfscomponent niet geïndiceerde partner V&V, Wlz tarieven van de NZA (BR/REG-25131a, prestatiecode Z995). Dat komt neer op bedrag van € 61,44 per etmaal

Groepsgrootte

Bij groepsbegeleiding kunnen de kosten van de professional worden gedeeld over meerdere cliënten. In Tabel 11 is weergegeven met welke groepsgrootte we rekenen. Er is gerekend met een gemiddelde waarde, omdat de groepsgrootte in de praktijk kan variëren.

Tabel 11. Gemiddelde groepsgrootte en inzet bij de verschillende ondersteuningsvarianten

Product	We rekenen met
Begeleiding groep 1	1 begeleider op 7 cliënten
Begeleiding groep 2	1 begeleider op 5 cliënten
Kortdurend verblijf	1 begeleider op 7 cliënten

Toezicht

Bij Kortdurend Verblijf gaan we ervan uit dat het toezicht wordt geleverd vanuit de Wlz-voorziening waar het kortdurend verblijf plaats vindt.

Reiskosten

Wanneer de medewerker naar de cliënten thuis gaat, voegen we de reiskosten van *dienstreizen* als aparte component toe aan de tarieven. De kosten zijn berekend met de volgende uitgangspunten per fte:

- 13 reisdrengen per week;
- 42 werkbare weken per jaar;
- Gemiddelde afstand per reisdreng is 5 km;

Definitief

- Vergoeding van € 0,36 per km.

De totale kosten per fte komen daarmee uit op **€983,-** per jaar voor de kosten van *dienstreizen*. Dit is alleen aan de orde bij Individuele begeleiding en Begeleiding bij zelfzorg.

Voor de reiskosten van het *woon-werkverkeer* rekenen we daarnaast met een separaat bedrag per fte per jaar. Dit bedrag is opgebouwd uit aantal ritten per week × gemiddeld aantal kilometers per rit × gemiddelde kilometervergoeding × aantal werkbare weken. Als we deze waarden invullen komen we uit op 10 ritten × 10 km × € 0,23 per kilometer × 42 werkweken = **€ 966,-** per fte per jaar.

Voor de reiskosten bij HbH hanteren we een bedrag van **€ 0,55 per uur**. Deze vergoeding is gebaseerd op de Code Verantwoordelijk Marktgedrag Thuisondersteuning. Deze waarde hebben we geïndexeerd naar actueel prijspeil en vermeerderd met de opslag overhead. Deze vergoeding in het tarief is voldoende voor de (verplichte) fietsvergoeding (conform art.9.2 cao VVT) bij een gemiddelde werkdag. Vanwege het ontbreken van een vaste werkplek, is voor de medewerkers HbH geen 'woon-werkverkeer' van toepassing

2.9 Vervoerskosten

Het is naar onze ervaring niet goed mogelijk om tarieven voor vervoer op te bouwen op basis van de hiervoor beschreven kostprijs-elementen. Dit hangt samen met het feit dat er vele manieren zijn waarop de aanbieders dit vervoer in de praktijk organiseren; variërend van professionele taxi-busjes tot vrijwillige chauffeurs. Daarom komen wij tot een modelmatige benadering van een reëel tarief voor vervoer, door aan te sluiten bij de

tarieven voor vergelijkbare voorzieningen t.b.v. de dagbesteding Wlz in 2025 (zie de [NZa prestatiebeschrijvingen ZZP en VPT 2025](#)). Deze tarieven worden door de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) vastgesteld op basis van objectief onderzoek. In Tabel 12 zijn de relevante waarden weergegeven.

Tabel 12. Vervoerstarieven 2025.

Doelgroep	5-9 km
Volwassenen; gewoon	€ 21,59
Volwassenen; rolstoel	€ 29,53

Bron: [NZa prestatiebeschrijvingen ZZP en VPT 2025](#)

Voor de gemeente Krimpen aan den IJssel hanteren we de volgende uitgangspunten voor een reëel tarief voor het vervoer van en naar dagbesteding:

- *Type vervoer.*
We gaan uit (gecontracteerd) groepsvervoer.
- *Afstand.*
Omdat de Wmo een lokale voorziening is, gaan we ervan uit dat het vervoer wordt geregeld over afstanden van 5 tot 10 km.
- *Rolstoelvervoer.*
We maken onderscheid tussen regulier vervoer en vervoer van een cliënt in een rolstoel.

Op basis van deze aannames zijn we van oordeel dat voor het vervoer zonder rolstoel het **groene bedrag** in Tabel 12 het uitgangspunt vormen; en voor het vervoer met rolstoel het **blauwe bedrag**.

3. Uitkomsten

In dit hoofdstuk beschrijven we de uitkomsten van de berekeningen in de vorm van de adviestarieven. Tevens geven we een advies voor de indexatie daarvan naar de volgende jaren.

3.1 Adviestarieven 2025

Doorrekening van alle hiervoor beschreven parameters leidt tot de volgende uitkomsten.

Tabel 13. Adviestarieven 2025

Productgroep	Tarief 2025	Eenheid
Begeleiding individueel 1	€ 72,84	uur
Begeleiding individueel financiële begeleiding	€ 72,84	uur
Begeleiding individueel 2	€ 79,69	uur
Begeleiding individueel 3	€ 86,97	uur
Begeleiding groep 1	€ 51,83	dagdeel
Begeleiding groep 2	€ 67,08	dagdeel
Hulp bij huishouden 1	€ 42,01	uur
Hulp bij huishouden 2	€ 44,73	uur
Begeleiding bij zelfzorg	€ 65,85	uur
Kortdurend verblijf	€ 161,81	etmaal
Vervoer volwassenen gewoon	€ 21,59	dag
Vervoer volwassenen rolstoel	€ 29,53	dag

1

2

3



3.2 Advies voor indexatie naar prijspeil 2026 en verder

We vullen het kostprijsmodel met de cao-salarissen op 1-1-2025 vermeerderd met de voorlopige OVA (4,18%). Die uitkomst hanteren we als het gemiddelde salaris voor heel 2025.

De tarieven in het gemeentelijke sociaal domein zijn opgebouwd uit meerdere componenten, waarvoor verschillende indices zijn aangewezen. Een eerste moment voor indexatie zal in het najaar van 2025 plaatsvinden voor de tarieven van 2026. Mede op basis van de adviezen van de VNG en de opbouw van de contractstandaarden van het ketenbureau i-Sociaal Domein, adviseren wij de gemeente Krimpen aan den IJssel de volgende uitgangspunten te hanteren.

1) Salariskosten

Het aandeel van de salariskosten is bij de Wmo begeleiding ongeveer **90%**. Voor de indexatie kan gebruik worden gemaakt van de OVA, zoals de overheid die vaststelt; zie hiervoor de [website van de NZa](#).

2) Materiële kosten

Het aandeel van de materiële kosten is bij alle producten **10%**. De best

bruikbare index is volgens ons het [NZa-prijsindexcijfer voor de consumentenprijzen](#). Deze wordt jaarlijks ook voorlopig vastgesteld.

De werkwijze die wij adviseren:

- Voorafgaand aan het nieuwe jaar worden de tarieven geïndexeerd op basis van de voorlopige indices zoals die voor het volgende jaar worden voorzien.
- Bij de voorlopige indices voor het jaar waarvoor de tarieven worden bepaald, wordt het verschil opgeteld tussen de voorlopige en de definitieve indices over het lopende jaar.



Bijlage 1. Opbouw ORT

ORT Kortdurend verblijf									
GGZ, GHZ en VVT				SW					
		13 uur					13 begeleider		
doordeweek 00:00-06:00	44%	0	0%		doordeweek 00:00-06:00	25%	0	0%	
doordeweek 06:00-07:00	22%	0	0%		doordeweek 06:00-07:00	25%	0	0%	
doordeweek 07:00-20:00	0%	13	0%		doordeweek 07:00-20:00	0%	13	0%	
doordeweek 20:00-22:00	22%	0	0%		doordeweek 20:00-22:00	21%	0	0%	
doordeweek 22:00-24:00	44%	0	0%	0%	doordeweek 22:00-24:00	21%	0	0%	0%
zaterdag 00:00-06:00	49%	0	0%		zaterdag 00:00-06:00	25%	0	0%	
zaterdag 06:00-08:00	38%	1	3%		zaterdag 06:00-08:00	25%	1	2%	
zaterdag 08:00-12:00	0%	4	0%		zaterdag 08:00-12:00	25%	4	8%	
zaterdag 12:00-22:00	38%	8	23%		zaterdag 12:00-22:00	25%	8	15%	
zaterdag 22:00-24:00	49%	0	0%	26%	zaterdag 22:00-24:00	25%	0	0%	25%
zon/feestdagen	60%	13	60%	60%	zon/feestdagen	45%	13	45%	45%
ORT 12,3%					ORT 10,0%				



Bijlage 2. Rekenvoorbeeld

		Begeleiding individueel 1	
	GGZ		35%
	GHZ		15%
	SW		10%
	VVT		40%
	Jeugd		0%
	Percentage		100%
	Check		100%
	HbH		0%
	FWG15		0%
MBO 2	FWG20	schaal 2	0%
	FWG25	schaal 3	0%
MBO 3	FWG30	schaal 4	0%
	FWG35	schaal 5	0%
MBO 4	FWG40	schaal 6	45%
HBO-	FWG45	schaal 7	45%
	FWG50	schaal 8	8%
HBO	FWG55	schaal 9	2%
	FWG55	schaal 9	0%
HBO+	FWG60	schaal 10	0%
	FWG60	schaal 10	0%
WO	FWG65	schaal 11	0%
	FWG70	schaal 12	0%
WO+	FWG75	schaal 13	0%
WO++			0%
MS/KJP			0%
	Check		100%
Rekensalaris			
			€ 4.083,72
Maanden in het jaar	12	€	49.004,67
Inschaling t.o.v. max	93,0%	€	45.574,34
Onregelmatigheidstoelag? (ORT)			Geen ORT
ORT percentage			0,00%
ORT bedrag			€ 0,00
Vakantietoelag (VT)	Let op! Minimum HO	Per product	8,00%
VT bedrag			€ 3.645,95
Eindejaarsuitkering (EJU)	Let op! Minimum HO	Per product	8,40%
EJU bedrag			€ 3.829,79
Balansbudget GGZ	€ 500	€	175
Vergoeding zorgverzekering SW	€ 120	€	12
Bruto loonkosten		€	53.305,44
Werkgeverslasten			
Beginwaarde sociale lasten	20,10%		20,12%
Maximum premieloon 2024	€ 75.864		
Sociale lasten			20,12%
OP premie aandeel werkgever (50% van 25,8%)	GGZ/GHZ/SW/VVT	JZ	12,90%
aow-franchise	12,90%	13,50%	
Maximum pensioengevend salaris	€ 16.655	€	4.727,91
	€ 137.800	€	
AP premie aandeel werkgever (50% van 0,5%)	GGZ/GHZ/VVT	SW/JZ	0,28%
AP franchise	0,25%	0,50%	
	€ 28.405	€	68,48
Pensioenen			9,00%
Percentage werkgeverslasten totaal			29,11%
Werkgeverslasten bedrag		€	15.518,95

GGZ	GHZ	SW	VVT	Jeugd
35%	15%	10%	40%	0%
0% x €0.000	0% x €0.000	0% x €0.000	0% x €2.767	0% x €0.000
0% x €0.000	0% x €0.000	0% x €0.000	0% x €2.804	0% x €0.000
0% x €2.976	0% x €2.997	0% x €0.000	0% x €2.966	0% x €0.000
0% x €3.115	0% x €3.155	0% x €3.215	0% x €3.129	0% x €3.023
0% x €3.258	0% x €3.324	0% x €3.521	0% x €3.218	0% x €3.234
0% x €3.486	0% x €3.570	0% x €3.742	0% x €3.477	0% x €3.472
45% x €3.836	45% x €3.832	45% x €4.180	45% x €3.740	45% x €3.744
45% x €4.185	45% x €4.185	45% x €4.453	45% x €4.109	45% x €4.050
8% x €4.619	8% x €4.621	8% x €4.927	8% x €4.667	8% x €4.400
2% x €5.185	2% x €5.107	2% x €5.419	2% x €5.239	2% x €4.794
0% x €5.185	0% x €5.107	0% x €5.419	0% x €5.239	0% x €4.794
0% x €5.780	0% x €5.821	0% x €5.940	0% x €5.973	0% x €5.247
0% x €5.780	0% x €5.821	0% x €5.940	0% x €5.973	0% x €5.247
0% x €6.776	0% x €6.850	0% x €6.586	0% x €7.030	0% x €6.036
0% x €6.776	0% x €6.850	0% x €6.586	0% x €6.562	0% x €6.036
0% x €9.525	0% x €10.013	0% x €9.160	0% x €9.160	0% x €7.943
0% x €11.872	0% x €11.872	0% x €11.872	0% x €11.872	0% x €11.872
€ 1.428,92	€ 611,90	€ 438,71	€ 1.604,20	€ -

€1429 + €612 + €439 + €1604 + €0 = €4.084
12 x €4.084 = €49.004,67
93,0% x €49.005 = €45.574,34
0,00% x €45.574 = €0,00
8,00% x €45.574 = €3.645,95
8,40% x €45.574 = €3.829,79
35,00% x €500 = €175,00
10,00% x €120 = €12,00
€45574 + €0 + €3646 + €3830 + €175 = €53.225,08

(€53.305 - €16.655) x 12,90% = €4727,91
(€53.305 - €28.405) x 0,28% = €68,48
(€4728 + €68) / €53.305 = 9,00%
20,12% + 9,00% = 29,11%
€53.305 x 29,11% = €15.518,95

Bruto loonkosten incl werkgeverslasten		€	68.824,39
PNIL (btw)	21%		2,21%
PNIL bedrag		€	1.517,58
Bruto loonkosten incl werkgeverslasten incl PNIL		€	70.341,97
	Type product		Wmo
Percentage opslag overhead met vastgoed	Per product		30,8%
Opslag overhead bedrag		€	21.661,81
Risico-opslag	2%	€	1.840,08
Opleidingsbudget MS	€ 5.682	€	-
Reiskosten woon-werk	€ 966	€	966
Totale kosten 1 fte		€	94.809,86
Productiviteit			
Bruto uren	1.878		1.878
Feestdagen & Verlof & vitaliteit/PBL + bovenwettelijk			256
Ziekteverzuim (4-jarig)	Per product		157
Werkbaar			1.465
Opleiding intervisie			
Overleg administratie			150
Overig (pauze, pv, etc)			
Clientgebonden tijd			1.315
Reistijd?			Nee
Niet declarabele reistijd			0
Intensiteit?			
Indirect cliëntgebonden			
Direct cliëntgebonden			1.315
Percentage			70%
Uurtarief			
		€	72,09
Groepsgrootte			1
No-show percentage			0%
Deelbare groep			1
Uren per dagdeel, etmaal of week			1
Opslag locatiekosten incl. lichte catering per dagdeel?			Nee
Tarief per dagdeel	€ 15,00	€	-
Opslag NHC/NIC per etmaal?			Nee
Tarief NHC/NIC per etmaal	€ 61,44	€	-
Opslag hotelmatige kosten per etmaal?			Nee
Tarief hotelmatige kosten per etmaal	€ 29,30	€	-
Reiskosten?			Ja
Reiskosten op jaarbasis	€ 982,80	€	0,75
Uitkomst 2025		€	72,84

$$€53.305 + €15.519 = €68.824,39$$

$$2,21\% \times €68.824 = €1.517,58$$

$$€68.824 + €1.518 = €70.341,97$$

$$30,80\% \times €68.824 = €21.661,81$$

$$2,00\% \times (€68.824 + €21.662) = €1.840,08$$

$$0,00\% \times €5.682 = €0$$

$$€68.824 + €1.518 + €21.662 + €1.840 + €0 + €966 = €94.809,86$$

$$1.878 - 256 - 157 = 1.465$$

$$1.465 - 150 = 1.315$$

$$1.315 - 0 = 1.315$$

$$1.315 / 1878 = 70\%$$

$$€94.810 / 1315 = €72,09$$

$$\text{Nee, dus €00,00}$$

$$\text{Nee, dus €00,00}$$

$$\text{Nee, dus €00,00}$$

$$\text{Ja, dus €0.983 / 1.315 = €0,75}$$

$$€72,09 \times 1 / 1 + €00,00 + €00,00 + €00,00 + €0,75 + €0,00 + €0,00 = €72,84$$

1

2

3

Bijlage 3. Definities overhead

Voor de overheadkosten wordt aangesloten bij de definitie van de Berenschot Benchmark Care: indirect personeel en materiële overheadkosten. Daarnaast wordt apart de kosten van vastgoed en overige personele kosten in kaart gebracht. Voor alle kosten geldt dat het niet om de totale kosten gaat, maar de kosten die specifiek gerelateerd zijn aan het zorgproduct. De opslag overhead die wij toepassen dekt de volgende onderdelen.

- Overheadpersoneel wordt gedefinieerd als: management (hoger management en operationeel management), stafpersoneel (beleid, marketing, communicatie, beleid en planning), administratief financieel personeel, ICT-personeel, P&O, arbo en opleidingen, secretariaat; gecombineerde functies worden naar rato meegenomen in de overheadkosten (dit zal worden toegelicht in het model).
- Materiële overheadkosten wordt gedefinieerd als: hardware en software, repro/drukwerk, communicatiekosten (telefonie, internet), kosten algemeen beheer (advies, accountants, excl. dienstreizen) en

overige algemene kosten. Deze kostenpost is inclusief zakelijke lasten en verzekeringen.

- Kosten voor vastgoed worden gedefinieerd als: onderhoud, dotaties, energiekosten, huur en operationele leasing en interest. Bij individuele begeleiding maken we onderscheid tussen de opslag voor 'op locatie' en 'thuis'. Het betreft hier de vastgoedkosten die zijn toe te schrijven aan de geleverde zorg (bij individuele begeleiding) plus de vastgoedkosten die gepaard gaat met overheadpersoneel/-diensten.
- Overige personele kosten worden gedefinieerd als kosten voor vervanging bij verzuim, kosten voor beroepsregistraties, kosten voor werving & selectie en materiële opleidingskosten.

NB. de AMvB benoemt samen met de reiskosten ook de opleidingskosten, de hiermee gepaard gaande verletkosten worden meegenomen in de niet-productieve uren. Eventuele kosten voor opleidingspersoneel is onderdeel van de opslag voor personele overhead. Materiële opleidingskosten worden meegenomen onder de Overige personele kosten.